

IMPLEMENTASI PASAL 11 AYAT (1) HURUF F CEDAW TENTANG HAK ATAS  
PERLINDUNGAN FUNGSI REPRODUKSI PADA TENAGA KERJA WANITA DI  
KOTA PALEMBANG

Oleh Arne Huzaimah\* dan Siti Rochmiyatun\*\*

أكد الحق في حماية وظيفة الإنجاب من TKW في الفقرة 11 من المادة (1) وهي الحقوق المتأصلة للمرأة بوصفها البشر أنفسهم الذين لديهم كرامة. ويضمن هذه الحقوق هي الحقوق الخاصة التي توجد في المرأة ويحميها القانون. هذا البحث تم تحليل بحث ميداني) حقل البحوث وتحليل البيانات (باستخدام البيانات النوعية المستمدة من البيانات الأولية والثانوية وصفا ونوعيا. وينفذ الحق في الحماية ضد الوظيفة التناسلية TKW في شكل منح فواصل) في إجازة (الحيض ، والباقي) في إجازة (الحمل) والولادة والرضاعة الطبيعية فواصل خلال ساعات العمل. منح الحق في الراحة) في إجازة (وفترات الراحة) في إجازة (تحبل وتلد الخادمت في مدينة باليمبانج لم يطابق جيدا ، ولكن لم يتم استحقاق فواصل الرضاعة الطبيعية خلال ساعات العمل تنفذ بشكل صحيح. العوامل التي تشجع على تنفيذ الحقوق الإنجابية إلى وظيفة الحماية ضد العمال المهاجرين في مدينة باليمبانج هو وجود أساس قانوني واضح للقانون جيد كلا من القانون الدولي والقانون الوطني ، ثم مستوى المعرفة والفهم لحقوق العمال المهاجرين عالية جدا، فمن لأن التنشئة الاجتماعية للشركة. ولكن مع تأسيس النقابات لم تكن في مثل هذه الشركات ثم هذه المجموعة من أجل تنفيذ حقوق فواصل الرضاعة الطبيعية في العمل. وينبغي أن تقدم في شكل نقابات العمال في وحدة من كل شركة من أجل تشجيع رسميا حقوق العمال المهاجرين الذين لا يمكن تنفيذها بشكل صحيح.

**Abstract:** The right to protection of the reproductive function of maids who affirmed in article 11 paragraph (1) f, is the inherent rights of women as human beings themselves who have dignity. These rights are special rights that exist in women who are guaranteed and protected by law. This research is a field research (field research) using qualitative data derived from primary and secondary data were analyzed descriptively and qualitatively the right to protection of migrant workers in reproductive function implemented in the form of granting the right to rest (on leave) menstruation, rest (on leave) pregnant and childbirth and breastfeeding breaks during working hours. Granting the right to rest (on leave) and rest periods (on leave) get pregnant and give birth to the maids in the city of Palembang has been implemented well, but

\* Arne Huzaimah adalah kandidat doktor pada PPs. Universitas Sriwijaya dan dosen pada Fakultas Syari'ah IAIN Raden Fatah Palembang.

\*\* Siti Rochmiyatun adalah dosen Fakultas Syari'ah IAIN Raden Fatah Palembang, menyelesaikan program master pada Universitas Sriwijaya Palembang.

the entitlement to breastfeeding breaks during working hours has not been implemented properly. The factors that encourage the implementation of reproductive rights to the protection function against migrant workers in the city of Palembang is the existence of a clear legal basis for good law both international law and national law, then the level of knowledge and understanding of the rights of migrant workers is quite high, it is because of socialization of the company. But with the establishment of trade unions has not been in such companies then this block for the implementation of the rights of breastfeeding breaks at work. Forward should be in the form of labor unions in the unit of each company in order to formally encourage the rights of migrant workers who can not be implemented properly.

Kata Kunci: *Implementasi, Fungsi Reproduksi, TKW*

### **Pendahuluan**

Hak asasi manusia adalah kebebasan dasar dan hak-hak dasar yang melekat pada manusia secara kodrati sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak itu tidak dapat diingkari. Peningkaran terhadap hak tersebut berarti mengingkari martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, Negara, pemerintah atau organisasi apapun mengemban kewajiban untuk mengakui dan melindungi hak asasi manusia pada setiap manusia tanpa kecuali. Hal ini berarti bahwa hak asasi manusia harus selalu menjadi titik tolak dan tujuan dalam proses penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Secara universal, hak dan kewajiban manusia sudah diatur di dalam beberapa peraturan, seperti yang dapat ditemukan dalam Pasal 1 Deklarasi Universal PBB Tahun 1967 mengenai Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa; "Semua manusia dilahirkan bebas dan sama dalam martabat dan hak. Mereka dikaruniai akal dan hati nurani dan harus bertindak terhadap sesama manusia dalam semangat persaudaraan".

Pada Konferensi dunia tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1993 di Wina, berbagai Negara menegaskan bahwa hak asasi manusia adalah hak yang dibawa oleh semua manusia sejak lahir dan bahwa perlindungan atas hak itu merupakan tanggung jawab pemerintah setiap negara. Hak asasi manusia didasarkan pada prinsip dasar bahwa semua orang mempunyai martabat kemanusiaan hakiki, tanpa memandang jenis kelamin, ras, warna kulit, bahasa, asal usul kebangsaan, umur, kelas atau agama atau keyakinan politik, setiap manusia berhak untuk menikmati hak dasar mereka. Sela3win itu, pada konferensi tersebut ditegaskan pula tentang Hak Asasi Perempuan sebagai Hak Asasi Manusia. Penegasan tersebut dikutip dan ditegaskan kembali dalam hasil Konferensi Dunis ke IV di Beijing :

*"The human rights of women and the girl child are an inalienable, integral and indivisible part of universal human rights. The full and equal participation of women in political, civil, economic, social and cultural life in national, regional and international levels, and eradication of all forms of discrimination on the grounds of sex are priority objectives of the international community".*

Dari pernyataan di atas, berarti bahwa kaum perempuan berhak atas perlindungan yang disediakan oleh system (instrument atau mekanisme) internasional.

Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (1) dan (2) mengatur :

1. Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
2. Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal tersebut merupakan jaminan bagi setiap warga negara Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan untuk memperoleh perlakuan yang sama di depan hukum dan untuk memperoleh kesempatan mendapatkan penghidupan dan pekerjaan yang sesuai dengan martabat kemanusiaan. Berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 tersebut, perempuan juga mempunyai kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan dalam usaha mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya.

Tenaga kerja wanita juga mendapat perlindungan hukum sebagaimana yang telah dirumuskan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat (1) menyatakan bahwa: "Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan Kesusilaan;
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Berdasarkan Pasal 11 CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) Tahun 1979, yang telah diratifikasi Indonesia dalam Undang-undang No. 7 Tahun 1984, menyatakan bahwa:

1. Negara-negara Peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan kerja guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya:
  - (a) Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
  - (b) Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
  - (c) Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk kenaikan pangkat, jaminan kerja dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh latihan kejuruan dan latihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, latihan kejuruan lanjutan dan latihan ulangan.
  - (d) Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;
  - (e) Hak atas jaminan social, khususnya dalam hal pension, pengangguran, sakit, cacat, usia lanjut, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas cuti yang dibayar;
  - (f) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi.
2. Untuk mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:

- (g) Untuk melarang dengan dikenakan sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan;
- (h) Untuk cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan social yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula;
- (i) Untuk mendorong disediakannya pelayanan social yang perlu guna memungkinkan para orangtua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat-tempat penitipan anak;
- (j) Untuk memberikan perlindungan khusus kepada wanita selama kehamilan dalam jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

Dengan demikian, berdasarkan Pasal 11 CEDAW tersebut bahwa tenaga kerja wanita meliputi:

- a. Hak atas pekerjaan yang sama dengan laki-laki, kebebasan memilih profesi, pekerjaan, promosi dan pelatihan.
- b. Hak atas upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama nilainya;
- c. Hak perempuan terhadap jaminan social; Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi;
- d. Hak untuk tidak diberhentikan dari kerja ( dan tetap mendapatkan tunjangan) karena kawin dan melahirkan anak, hak akan cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan;
- e. Hak untuk mendapatkan pengadaan pelayanan social supaya orangtua dapat menggabungkan kewajiban keluarga dengan kerja, khususnya dalam bentuk penitipan anak.

Salah satu hak tenaga kerja wanita, yang akan dijadikan focus penelitian ini adalah masalah perlindungan terhadap kesehatan fungsi reproduksi wanita selama menjadi karyawan suatu perusahaan.

Pemikiran mengenai hak-hak reproduksi perempuan merupakan perkembangan dari konsep hak-hak asasi manusia. Konsep hak asasi manusia itu sendiri dapat dibagi dalam dua ide dasar: (1) bahwa setiap manusia lahir dengan hak-hak individu yang terus melekat dengannya; dan (2) bahwa hak-hak setiap manusia hanya dapat dijamin dengan ditekankannya kewajiban masyarakat dan negara untuk memastikan kebebasan dan kesempatan dari anggota-anggotanya (manusia) untuk memperoleh dan melaksanakan kebebasan asasi tersebut. Selain itu, konsep hak reproduksi juga berkembang sebagai bentuk reaksi terhadap berbagai pandangan yang membahas hubungan laju pertumbuhan penduduk dengan tingkat kesejahteraan masyarakat. Ada yang berpandangan bahwa upaya mengendalikan laju pertumbuhan penduduk akan dengan sendirinya meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Perhatian terhadap kesehatan fungsi reproduksi wanita terutama bagi tenaga kerja wanita sangat penting. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk menghindari dan mengurangi tingkat kematian ibu dan anak, meningkatkan kesehatan wanita (ibu) itu sendiri, untuk menghormati hak-hak reproduksi perempuan

tersebut dan untuk memberikan kesempatan kepada wanita untuk berkarya tanpa rasa khawatir, serta sebagai salah satu upaya penghapusan diskriminasi terhadap perempuan.

Tenaga kerja wanita telah banyak menempati di berbagai sektor/bidang pekerjaan baik secara formal ataupun informal. Data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang tentang jumlah tenaga kerja wanita dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1  
Jumlah Tenaga Kerja Wanita Tahun 2003

No.	SEKTOR	JUMLAH TKW
1.	Pertanian, Peternakan, Kehutanan.	268 orang
2.	Pertambangan.	14 orang
3.	Industri Pengolahan	1382 orang
4.	Listrik, Gas dan Air	-
5.	Konstruksi Bangunan	696 orang
6.	Perdagangan	5688 orang
7.	Angkutan, Pergudangan dan Telekomunikasi	363 orang
8.	Keuangan, Asuransi dan Jasa	1843 orang
9.	Perusahaan Jasa Kemasyarakatan Sosial dan Perorangan	2034 orang
	JUMLAH	12288 orang

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, 2004

Di antara sektor-sektor tersebut, ternyata sektor perdagangan sangat diminati oleh tenaga kerja wanita, hal ini dapat dilihat pada jumlah tenaga kerja wanita mencapai 5688 orang (46,2%). Oleh karena itu, dalam penelitian ini difokuskan pada sektor perdagangan, khususnya pada tenaga kerja yang bekerja pada Pusat-pusat Perbelanjaan (Supermarket) besar yang meliputi Matahari, Diamond, Carefure dan PT. Lion Super Indo.

Banyaknya jumlah wanita yang bekerja di berbagai sektor pekerjaan, bukan tidak mungkin ada beberapa perusahaan yang kurang memperhatikan hak-hak tenaga kerja wanita terutama hak kesehatan fungsi reproduksi. Secara umum, menurut Hesniati (2002: 88) bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh perempuan masih belum sepenuhnya terlaksana.

Mengingat pentingnya perhatian dalam memberikan pelayanan kesehatan fungsi reproduksi terhadap wanita terutama kepada tenaga kerja wanita, yang meliputi pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan dan pemberian kesempatan menyusui anak. Oleh karena itu penelitian ini mencoba untuk mengupas aplikasi pelayanan kesehatan fungsi reproduksi terhadap tenaga kerja wanita dan factor-faktor yang mempengaruhi proses pelaksanaan pelayanan kesehatan fungsi reproduksi pada tenaga kerja wanita di kota Palembang.

#### **Hak dan Perlindungan Wanita**

Wanita yang jumlahnya lebih dari separoh jumlah masyarakat, menjadi sumber daya manusia yang sangat potensial bagi pembangunan masyarakat dan bangsa. Aktualisasi wanita sebagai sumber daya manusia dan pengembangan diri hanya dapat terjadi dalam situasi dan kondisi lingkungan masyarakat yang kondusif.

Dalam menghasilkan suatu karya, tenaga kerja wanita tetap memiliki hak-hak tertentu, yang membutuhkan perlindungan secara hukum akan hak-hak tersebut, antara lain hak atas kesehatan terhadap fungsi reproduksi yang meliputi masalah haid, hamil, melahirkan dan pemberian kesempatan untuk menyusui.

Kesehatan wanita yang berkaitan dengan alat-alat reproduksi, membutuhkan pelayanan yang berbeda dan lebih rumit dibandingkan dengan pria. Karena itu hak kesehatan reproduksi wanita adalah hak asasi perempuan yang harus mendapatkan perhatian sejak dini. Hak kesehatan reproduksi selain dari memberikan perawatan pada penyakit atau kelainan kesehatan reproduksi, juga harus memberikan perhatian segala macam hal yang berhubungan dengan system reproduksi, fungsi dan proses yang lainnya. (Tini H. 1997: 142)

Defenisi kesehatan reproduksi berdasarkan hasil konferensi Internasional Kependudukan dan Pembangunan di Kairo tahun 1994 tercantum dalam Bab VII Pasal 7.2 yang menyatakan sebagai :

"Kesehatan reproduksi adalah keadaan kesejahteraan fisik, mental dan social yang utuh, dan bukan hanya tidak ada penyakit atau kelemahan, dalam segala hal yang berhubungan dengan system reproduksi dan fungsi-fungsi serta proses-prosesnya. Oleh karena itu, kesehatan reproduksi berarti bahwa orang dapat mempunyai kehidupan seks yang memuaskan dan aman, dan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berproduksi dan kebebasan untuk menentukan apakah mereka ingin melakukannya, bilaman dan berapa sering".

Defenisi kesehatan reproduksi di atas mempunyai makna yang sangat luas. Penelitian ini hanya memfokuskan pada perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi yang meliputi pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan dan pemberian kesempatan untuk menyusui pada tenaga kerja wanita.

Perlindungan khusus yang harus diberikan kepada tenaga kerja wanita dikarenakan wanita memiliki fungsi khusus dalam alat reproduksinya, dan hal tersebut bukanlah diskriminasi terhadap tenaga kerja pria. Sebagaimana di atur dalam Pasal 49 UU No. 39 Tahun 1999 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan
2. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang mengancam keselamatan dan/ atau kesehatannya berkenaan dengan reproduksi wanita.
3. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi hukum.

Ketentuan-ketentuan tersebut bermaksud memberikan perlindungan khusus kepada tenaga kerja wanita dan dilengkapi dengan upaya pengawasan yang bertujuan untuk mencapai keadilan. Kaidah kewajiban mengandung kewajiban untuk memberikan perlakuan yang sama kepada semua orang dalam pembagian yang baik dan buruk, dalam pemberian bantuan, tugas-tugas dan fungsi-fungsi social, dengan memperhitungkan kebutuhan dan kemampuan mereka. Kecuali terhadap kewajiban menuntut pertanggungjawaban yang khusus.

Ukuran yang dipergunakan pengusaha sering kali bukan kebutuhan dan kemampuan tenaga kerja, tetapi lebih didasarkan kepada kepentingan pengusaha.

Hal ini disebabkan tenaga kerja berlimpah, terutama tenaga kerja wanita, dimana pendidikan mereka pada umumnya rendah. Dengan penawaran tenaga kerja jauh di atas permintaan, maka akibatnya upah dapat ditekan serendah mungkin. Karena rendahnya tingkat pendidikan, kesadaran tenaga kerja wanita terhadap hak-haknya belum cukup kuat, walaupun kesadaran hukumnya ada, mereka pada umumnya tidak tahu kemana harus mengadukan nasibnya, lebih sering mereka memilih diam karena bila terpaksa tidak bekerja, berakibat terhadap perekonomian keluarga dan seluruh keluarga menanggung akibatnya.

Bagi tenaga kerja wanita, apa yang disebut dengan kekuatan tawar menawar boleh dikatakan tidak ada karena mereka tidak mempunyai sumbernya. Sedangkan pengusaha, paling tidak memiliki tiga sumber kekuatan. Menurut teori Franch and Raven, yakni *Legitimate power*, *reward power* dan *coercive power*. Dengan demikian, maka perlakuan yang diterima walaupun tidak wajar seringkali disimpan begitu saja. Hak tersebut menimbulkan ketidakseimbangan antara apa yang telah diberikan para pekerja dan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan atau pengusaha.

Menurut Soerjono Soekanto (1983: 75), keadilan merupakan suatu keadaan serasi yang membawa ketenteraman di dalam hati seseorang, yang apabila diganggu akan menimbulkan kegoncangan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa keadilan senantiasa mengandung suatu unsur penghargaan terhadap orang lain. Apabila dikaitkan dengan keadaan di atas, dapat dikatakan adil apabila para pengusaha memberikan penghargaan yang pantas bagi para pekerja. Hal ini dapat terwujud apabila ada kesadaran hukum yang tinggi pada masyarakat dalam hal ini pengusaha dan para pekerja, dimana mereka dapat menempatkan hak dan kewajiban mereka.

Menurut teori penegakan hukum, kesadaran hukum sebenarnya diartikan sebagai suatu penilaian terhadap hukum yang ada atau hukum yang diharapkan. Setiap warga masyarakat sebenarnya mempunyai kesadaran hukum, oleh karenanya tidak ada warga masyarakat yang tidak ingin hidup dalam keteraturan (Sorjono Soekanto, 1983: 62). Masalahnya adalah sampai seberapa jauh tingkat kesadaran hukum yang ada pada diri warga masyarakat tersebut. Ada yang hanya mengetahui peraturan saja, ada yang mengetahui isi peraturan, ada yang mempunyai sikap hukum tertentu dan ada pula yang berperilaku sesuai dengan hukum.

Apabila dibicarakan mengenai masalah penegakan hukum secara umum, maka mau tidak mau persoalan kepatuhan hukum atau ketaatan hukum merupakan salah satu unsur pokok. Hal ini disebabkan oleh karena derajat efektivitas hukum ditentukan antara lain oleh tarap kepatuhan warga masyarakat terhadap hukum, termasuk para penegaknya. Dengan demikian, ada asumsi bahwa tarap kepatuhan hukum yang tinggi, merupakan indikator berfungsinya suatu system hukum. Dan berfungsinya hukum merupakan suatu pertanda bahwa hukum mencapai tujuannya, yaitu mengusahakan atau mempertahankan kedamaian dalam pergaulan hidup.

#### **implementasi Pasal 11 Ayat 1 Huruf CEDAW Tentang Hak atas Perlindungan Tenaga Kerja Wanita (TKW) di Kota Palembang.**

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku maupun tujuan itu sendiri. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada peningkatan kualitas

tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan dengan peningkatan perlindungannya maupun keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, dan perlindungan khusus tenaga kerja wanita, anak, penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial.

Kebijakan perlindungan yang bersifat khusus terhadap tenaga kerja wanita selain diarahkan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan terkait dengan fungsi reproduksi yang melekat pada diri pekerja wanita, juga untuk menjamin kesamaan kesempatan kerja dan kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi di tempat kerja (kesejahteraan dan keadilan gender).

Perlindungan khusus terhadap fungsi reproduksi tenaga kerja wanita yang dimaksud adalah pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan, dan pemberian kesempatan untuk menyusui anak (penjelasan Ps. 49 ayat 2 UU HAM), merupakan hak khusus yang melekat pada diri wanita yang dijamin dan dilindungi oleh hukum. Perlindungan khusus tersebut kemudian dijabarkan dalam undang-undang ketenagakerjaan dalam bentuk pemberian hak waktu istirahat haid, istirahat hamil dan melahirkan, serta kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.

### **Implementasi Hak Atas Perlindungan Fungsi Reproduksi terhadap Tenaga Kerja Wanita Di Kota Palembang**

Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan, mengenai implementasi Pasal 11 ayat 1 huruf f CEDAW tentang hak atas perlindungan fungsi reproduksi Tenaga Kerja Wanita di Kota Palembang adalah sebagai berikut:

#### **A. Istirahat (cuti) haid**

Pada Matahari Departement Store dan PT. Lion Superindo, pada umumnya sebagian besar TKW menggunakan hak untuk istirahat (cuti) haid pada hari pertama saja, sedangkan pada PTC Mall justru sebaliknya, istirahat (cuti) haid ini hanya diambil oleh TKW tertentu saja yang memang benar-benar merasakan sakit pada saat haid, sehingga TKW tersebut merasa tidak mampu bekerja pada saat itu.

Adapun prosedur pengajuan izin istirahat (cuti) haid dilakukan secara lisan (tidak tertulis), karena biasanya TKW tersebut begitu datang haid langsung mohon izin secara lisan untuk pulang, dan pada hari kerja selanjutnya sudah masuk kerja kembali, atau kadang-kadang TKW yang bersangkutan cukup meminta izin untuk tidak masuk kerja melalui telepon, bahwa yang bersangkutan sedang tidak sehat (sedang haid). Tabel berikut ini adalah gambaran TKW yang menggunakan hak istirahat (cuti) haid sebagai berikut:

Tabel 2  
Jumlah TKW yang Menggunakan Hak Istirahat (Cuti) Haid Selama Tahun 2006

No.	Nama Perusahaan	Jumlah TKW Cuti Haid		Jumlah TKW	Jumlah Seluruh Tenaga Kerja
		n	F (%)		
1.	Matahari Dept. Store	87	90	97	157
2.	PTC Mall	1	1,4	73	135
3.	PT. Lion Superindo	18	95	19	58

Sumber: Diolah dari lapangan, 2006

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah TKW yang menggunakan haknya untuk istirahat (cuti) haid pada Matahari Dept. Store dan PT. Lion Superindo, persentasenya sangat besar yaitu 90% dan 95%, artinya sebagian besar TKW menggunakan hak ini, namun pada PTC Mall hanya 1 orang atau 1,4% saja yang menggunakan hak istirahat (cuti) haid, hal ini terjadi karena menurut mereka yang sebagian besar tidak menggunakan hak ini karena masa haidnya tidak mengganggu aktifitas pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa tidak perlu mengambil istirahat haid (wawancara kepada TKW dan wakil manager personalia PTC Mall, November 2006).

Menurut manajer PT. Lion Superindo (wawancara, Desember 2006) menjelaskan sebenarnya seluruh TKW menggunakan hak istirahat (cuti) haid, namun kadang-kadang siklus haid mereka jatuh pada hari libur (off), oleh karena itu TKW tersebut tidak perlu meminta izin.

#### B. Istirahat (cuti) hamil dan melahirkan

Menurut manajer personalia Matahari Dept. Store, PTC Mall, dan PT. Lion Superindo (wawancara, November 2006) menjelaskan bahwa seluruh TKW yang sedang hamil dan melahirkan menggunakan haknya untuk mengambil istirahat (cuti) hamil dan melahirkan. Tabel berikut ini adalah gambaran jumlah TKW yang menggunakan hak istirahat (cuti) hamil dan melahirkan sebagai berikut.

Tabel 3  
Jumlah TKW yang Mengajukan Hak Istirahat (Cuti) Hamil dan Melahirkan  
Periode 2005-2006

No.	Nama Perusahaan	Tahun 2005		Tahun 2006	
		n	f (%)	n	f (%)
1.	Matahari Dept. Store	4	4,1	1	1
2.	PTC Mall	2	2,7	3	4,1
3.	PT. Lion Superindo	1	5,2	2	10,5

Sumber: Diolah dari lapangan, 2006

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah TKW yang mengambil istirahat (cuti) hamil dan melahirkan pada tahun 2005 paling banyak 4 orang pada Matahari Dept. Store, 2 orang pada PTC Mall dan jumlah yang terkecil 1 orang

pada PT. Lion Superindo. Kemudian pada tahun 2006 jumlah yang terbanyak adalah 3 orang pada PTC Mall, 2 orang pada PT. Lion Superindo, dan jumlah terkecil adalah 1 orang pada Matahari Dept. Store.

Selanjutnya mengenai prosedur pengajuan istirahat (cuti) hamil dan melahirkan yaitu TKW tersebut harus mengajukan permohonan istirahat (cuti) secara tertulis kepada pimpinan perusahaan, dalam waktu 1 (satu) minggu sampai dengan 1 (satu) bulan sebelum istirahat (cuti) hamil dan melahirkan dilaksanakan, dengan melampirkan surat keterangan dari bidan atau dokter.

Adapun lamanya istirahat (cuti) hamil dan melahirkan mengacu pada Pasal 82 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun pelaksanaan di lapangan dapat fleksibel, sesuai dengan kondisi kesehatan TKW masing-masing, tidak harus 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan, tetapi ada yang mengambil istirahat atau cuti hamil dan melahirkan selama 1 (satu) bulan sebelum melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan, ada juga yang mengambil 0,5 (setengah) bulan sebelum melahirkan dan 2,5 (dua setengah) bulan setelah melahirkan, namun jumlah lamanya istirahat (cuti) hamil dan melahirkan tetap 3 (tiga) bulan. Jika TKW tersebut mengambil istirahat (cuti) hamil dan melahirkan melebihi 7,5 (tujuh setengah) bulan usia kehamilan, maka TKW yang bersangkutan harus melampirkan izin dari suami. Surat izin dari suami tersebut penting untuk menghindari *complain* dari keluarga TKW tersebut kepada perusahaan jika terjadi sesuatu yang menyangkut kesehatan TKW itu.

Kebijakan perusahaan terhadap TKW yang kondisi kesehatannya pada waktu hamil tidak kuat untuk bekerja karena sakit-sakitan, menghadapi masalah ini langkah yang diambil Matahari Dept. Store terhadap TKW tersebut adalah dengan memberikan istirahat (cuti) diluar tanggungan perusahaan dari usia hamil 1 (satu) bulan sampai dengan 7,5 (tujuh setengah) bulan sampai saat timbul hak cuti hamil dan melahirkan atau paling lama 7,5 (tujuh setengah) bulan, setelah istirahat (cuti) melahirkan habis, maka TKW tersebut diperkerjakan kembali pada posisi semula.

Kebijakan yang dilakukan oleh Matahari Dept. Store tersebut, telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja wanita karena menikah, hamil, atau melahirkan. Pada Pasal 2 Permenaker tersebut, dijelaskan bahwa, pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja wanita yang menikah, hamil, atau melahirkan baik dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Selanjutnya Pasal 3 Permenaker menjelaskan bahwa, pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil. Dan Pasal 4 Permenaker menjelaskan bahwa, jika pengusaha tidak melaksanakan ketentuan Pasal 3; wajib memberikan cuti diluar tanggungan perusahaan sampai saat timbul hak cuti hamil dan melahirkan. Sedangkan lamanya cuti diluar tanggungan perusahaan diberikan paling lama 7,5 (tujuh setengah) bulan dan pengusaha tetap wajib memberikan cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan yang berlaku.

Untuk perusahaan lainnya, PTC Mall dan PT. Lion Superindo, belum pernah menghadapi permasalahan di atas, oleh karena itu belum ada kebijakan yang diterapkan

C. Istirahat menyusui

Mengenai istirahat menyusui bagi TKW yang mempunyai anak yang harus menyusui selama waktu bekerja, pada Matahari Dept. Store dan PTC Mall (wawancara, November 2006), pada umumnya TKW memanfaatkan waktu istirahat siang untuk pulang kerumah dan menyusui anaknya. Perusahaan tidak memberikan waktu maupun tempat khusus untuk menyusui sehingga bagi TKW yang tempat tinggalnya jauh dari perusahaan, maka akan kesulitan dalam menjalankan fungsi ini, karena TKW tersebut akan sering terlambat masuk kerja setelah istirahat siang. Walaupun pihak perusahaan memberikan toleransi waktu sekitar 15 menit sampai 30 menit, namun akhirnya TKW tersebut merasa tidak enak sendiri karena sering terlambat.

Sedangkan pada PT. Lion Superindo (wawancara, Desember 2006), sama sekali tidak memberikan hak untuk istirahat menyusui pada jam kerja, karena seluruh karyawannya memperoleh fasilitas makan siang dan istirahat di luar kantor selama 30 menit. Jadi, bagi TKW yang masih menyusui anaknya tidak bisa memberikan ASI selama jam kerja, karena tidak diizinkan istirahat di luar kantor atau pulang kerumah.

**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Pasal 11 Ayat 1 huruf f CEDAW tentang Hak Atas Perlindungan Fungsi Reproduksi TKW di Kota Palembang**

a. Faktor yang Mendorong

i. Faktor Hukumnya

Hak perlindungan fungsi reproduksi telah ditegaskan ke dalam *Convention of The Elimination of A Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang telah disahkan melalui UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, pada Pasal 11 ayat 1 huruf f.

Selanjutnya didalam UU Ketenagakerjaan mengenai Hak Perlindungan Fungsi Reproduksi dijabarkan dalam Pasal 81, Pasal 82, dan Pasal 83, di dalam UU No. 39 tahun 1999 juga memberikan hak perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hak-hak yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita (Pasal 49 ayat 2). Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum (pasal 49 ayat 3). Ketentuan-ketentuan di atas menjadi landasan hukum yang jelas bagi implementasi hak-hak TKW atas perlindungan fungsi reproduksi di tempat kerja.

ii. Faktor dari TKW

Dari data yang diperoleh, diketahui bahwa tingkat pengetahuan dan pemahaman TKW terhadap hak-hak istirahat (cuti) haid, istirahat (cuti) hamil dan melahirkan, dan istirahat menyusui pada jam kerja cukup tinggi, hal ini dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 4

Pertanyaan : Apakah Saudara mengetahui dan memahami bahwa TKW mempunyai hak untuk istirahat (cuti) haid, istirahat (cuti) hamil dan melahirkan, dan istirahat menyusui pada jam kerja?

No.	Jenis Istirahat (Cuti)	Mengetahui dan Paham		Tidak Mengetahui dan Paham	
		n	f (%)	n	f (%)
1.	Istirahat (cuti) haid	10	100	-	-
2.	Istirahat (cuti) hamil dan melahirkan	10	100	-	-
3.	Istirahat menyusui	7	70	3	30

Sumber: Diolah dari lapangan, 2006

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa pengetahuan dan pemahaman TKW mengenai hak istirahat (cuti) haid dan istirahat (cuti) hamil dan melahirkan sangat tinggi karena responden yang berjumlah 10 orang semuanya atau 100% mengetahui dan paham akan haknya. Untuk hak istirahat menyusui pada jam kerja cukup tinggi yaitu 7 orang responden atau 70% mengetahui dan paham akan hak ini.

iii. Faktor dari Perusahaan

Pihak perusahaan mempunyai peran yang besar dalam impelentasi tentang hak atas perlindungan fungsi reproduksi TKW. Perusahaan memberitahukan hak-hak TKW tersebut melalui beberapa cara, seperti yang dilakukan Matahari Dept. Store dan PT. Lion Superindo yaitu dengan cara menempelkan peraturan perusahaan di papan pengumuman yang ada di kantor personalia, sedangkan pada PTC Mall sosialisasi dilakukan dengan cara membagikan buku saku kepada seluruh karyawan termasuk TKW, yang di dalamnya antara lain memberitahukan hak-hak TKW.

b. Faktor yang Menghambat Implementasi

Yang menjadi faktor penghambat bagi implementasi tentang hak atas perlindungan fungsi reproduksi adalah belum adanya serikat pekerja pada perusahaan tersebut, sehingga tidak ada pihak yang secara kelembagaan memperjuangkan hak-hak perlindungan fungsi reproduksi khusus hak istirahat menyusui pada jam kerja.

Jika dilihat di dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, untuk membentuk serikat pekerja itu merupakan hak tenaga kerja, bukan kewajiban perusahaan, oleh karena itu tidak ada sanksi bagi perusahaan yang belum mempunyai serikat pekerja pada unit kerjanya.

**Penegakan Hukum Terhadap Pengusaha**

Secara umum penegakan hukum mengandung arti suatu proses yang dilakukan oleh aparat penegak hukum di dalam memfungsionalisasikan ketentuan – ketentuan yang ada di dalamnya, demi terciptanya tujuan hukum yang diharapkan. Di bagian lain Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa penegakan hokum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum, yaitu pikiran-pikiran badan

pembuat Undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum menjadi kenyataan. (Satjipto Rahardjo, tt:18)

Upaya penanggulangan kejahatan dengan menggunakan hukum pidana (sarana penal) merupakan cara yang paling tua, setua peradaban manusia itu sendiri. Sampai saat inipun, hukum pidana masih diandalkan sebagai salah satu sarana politik criminal. Bahkan akhir-akhir ini kebanyakan produk perundang-undangan hampir selalu dicantumkan sub-bab tentang "ketentuan pidana". Hukum pidana hampir selalu dipanggil/digunakan untuk menakut-nakuti atau mengamankan bermacam-macam kejahatan yang mungkin timbul diberbagai bidang. Ancaman pidana dipergunakan untuk menjamin dipatuhinya ketentuan-ketentuan yang telah dirumuskan (Barda NA, 1998:40). Kebijakan legislatif seperti ini juga dikumpul dalam UU.No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana di dalamnya juga mencantumkan ketentuan pidana.Khususnya yang berkaitan dengan pelanggaran pasal 82 UU No.13 Tahun 2003 yang berkaitan dengan hak TKW untuk istirahat (cuti) hamil dan melahirkan diatur di dalam pasal 185 UU No.13 tahun 2003 yaitu dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1(satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Pelanggaran terhadap pasal 82 UU No.13 tahun 2003 dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan hal ini dapat dilihat dari lamanya sanksi pidana penjara minimal tidak di bawah 1 (satu) tahun.

Adapun pelanggaran terhadap hak istirahat haid dan menyusui pada jam kerja seperti yang diatur dalam pasal 81 dan pasal 83 UU ketenagakerjaan tidak ada (tidak diatur) ketentuan pidana perdamaian maupun sanksi administratif.

Mengenai penegakan hukum terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan hak-hak atas perlindungan fungsi reproduksi terhadap TKW di Kota Palembang, Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa penegakan hukum belum pernah dilakukan, hal ini dikarenakan tidak pernah ada pengaduan dari TKW mengenai hak atas perlindungan fungsi reproduksi ini. Jika terjadi pelanggaran terhadap pasal 82 UU No.13 tahun2003 tentang ketenagakerjaan yang secara jelas diancam sanksi pidana, maka Departemen tenaga kerja terlebih dahulu akan melakukan tindakan yang bersifat pembinaan yaitu dengan cara mendatangi perusahaan tersebut dan dilihat peraturan perusahaannya, apakah ketentuan –ketentuan normatif telah ada dalam peraturan perusahaan tersebut, jika belum diadopsi maka peraturan perusahaan tersebut harus direvisi. Tahap berikutnya jika hak TKW tersebut belum dilaksanakan maka diberi teguran tertulis maksimal 3 (tiga ) kali dengan jarak waktu masing-masing 1 (satu ) bulan. Jika masih membandel maka akan dilakukan pemeriksaan oleh PPNS (Penyidik Pegawai Negri Sipil) dan selanjutnya perkaranya akan dilimpahkan ke kejaksanaan (wawancara dengan Kasubdin Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Kota Palembang, Agustus 2006).

Mencermati langkah-langka yang diterapkan oleh Depnaker memang dibenarkan, ketika terjadi pelanggaran ketenagakerjaan termasuk pelanggaran hak perlindungan fungsi reproduksi, tidak serta mereka sanksi pidana langsung diterapkan, karena dalam lapangan hukum ketenagakerjaan, hukum pidana berfungsi sebagai "*Ultimum Remedium*" artinya hukum pidana dilaksanakan sebagai jalan terakhir (obat pamungkas) bagi pelakunya, diutamakan dengan menempuh cara – cara lain terlebih dahulu seperti tindakan administratif.

## Penutup

Implementasi pasal 11 ayat(1) huruf F CEDAW tentang hak atas perlindungan terhadap fungsi reproduksi terhadap TKW di kota Palembang untuk hak istirahat(cuti) haid dan istirahat (cuti) hamil dan melahirkan telah diimplementasikan dengan baik sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.Sedangkan hak istirahat menyusui pada waktu jam kerja belum.

Faktor yang menjadi pendorong dalam mengimple-mentasikan pasal 11 ayat (1) F CEDAW tentang hak atas perlindungan terhadap fungsi reproduksi terhadap TKW di kota Palembang adalah adanya ketentuan yang mengatur secara jelas baik dalam hukum internasional maupun hukum nasional, adanya tingkat pengetahuan, pemahaman dan kesadaran hukum TKW tentang hak-hak perlindungan fungsi reproduksi cukup tinggi, hal ini dikarenakan pihak perusahaan memberitahukan atau mensosialisasikan isi peraturan perusahaan. Sedangkan faktor penghambatnya adalah belum dibentuknya serikat pekerja pada perusahaan tersebut.

## Daftar Pustaka

- Achie Sudiarti Luhulima, *Pemahaman Bentuk-bentuk Tindak Kekerasan Terhadap Perempuan dan Alternatif Pemecahannya*, Kelompok Kerja Convention Watch Pusat Kajian Wanita dan Gender, Jakarta, 2000.
- Anita Rahman, *Hukum dan Hak Kesehatan Reproduksi Perempuan: Masalah Aborsi, Dalam Perempuan dan Hukum*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2006.
- Barda Nawawi Arief, *Beberapa Kebijakan Pengelola dan Pengembangan Hukum Perdata*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1998.
- C. de Rover, *To Serve 7 to Protect*, diterjemahkan oleh Supardan Mansyur, Raja grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, 1983.
- Hesniati, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Wanita yang bekerja di Pabrik Makanan di Kota Palembang*, Tesis tidak dipublikasikan, Palembang, 2002.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992.
- Kristi Poerwandari, *Menghapus Diskriminasi: Perhatian pada Kesehatan dan Hak-hak Reproduksi Perempuan, Dalam Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung, 2000.
- Payaman J Simanjuntak, *Pengantar Ekonomu Sumber Daya manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Pusat Kajian Wanita dan Gender, *Hak Asasi Perempuan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2005.
- Satcipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum*, Sinar Baru, Bandung, Tanpa Tahun.

Sojono SOekanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Grafindo, Jakarta, 1983.

Tini Hadad, *Pelayanan Kesehatan Perempuan, Hak Reproduksi dan Ketidak Seimbangan Gender: Sebuah Tinjauan, Dalam Perempuan dan Pemberdayaan*, Program Studi Kajian Wanita PPS UI, Jakarta, 1997.

UU RI No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

UU RI No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.